

Après un départ à la retraite, trop de travail pour le couple

Témoignage d'éleveurs

Patricia et Franck ont choisi de «tout mettre sur la table», de dresser le constat afin de trouver les **meilleures solutions**.

On embauche, on délègue et on modernise les outils

Patricia et Franck avaient prévu de réduire la taille de leur exploitation pour faire face à la réduction de la main-d'œuvre mais ceci n'a pas été possible. Pendant quelques mois ils ont vécu une période de forte surcharge de travail. Ils ont choisi de «tout mettre sur la table» et de dresser le constat afin de trouver les meilleures solutions.

La demande de Patricia et Franck

«Quand on a la tête dans le guidon, on peut y rester si personne nous dit qu'il faut la relever de temps en temps»

Suite au départ à la retraite d'un associé, Patricia et Frank se retrouvent à deux pour assurer le travail de 3 personnes, avec pour seule modification une réduction du quota de 50 000 litres. «On avait imaginé d'arrêter l'atelier volailles. Mais pour faire face aux nouvelles annuités liées au rachat des parts sociales, cela n'a pas été possible».

«A court terme on voyait le volume de travail réalisable mais à long terme on savait qu'il fallait qu'on trouve une solution. **Nous étions pris dans un tourbillon de travail.** Nous étions habitués à participer à des formations ou des journées d'échanges, on s'est retrouvé coupé de l'extérieur».



Le déroulé du conseil vu par la conseillère

Après la phase d'écoute, l'accompagnement a été organisé en 4 étapes :

1. poser le diagnostic,
2. faire valider la problématique,
3. identifier les solutions possibles
4. les mettre en œuvre.

«Le déroulé du travail sur l'année a permis de pointer du doigt les télescopes d'activité entre les ateliers. **Nous avons proposé sept pistes** pour améliorer la situation. Tout d'abord, le couple a choisi d'explorer davantage celle de l'association avec un voisin, confronté lui aussi à un futur départ en retraite. J'ai accompagné les 3 personnes dans leur démarche de réflexion. Pour l'instant, le projet a été mis de côté, même si du point de vue humain tout semblait bien pris en compte.



Suite aux deux premières séquences de travail, **les exploitants ont décidé de simplifier** la conduite de l'atelier laitier (ration complète, eau dans les parcelles...), **de déléguer** les épandages de déjections, de simplifier les itinéraires culturaux et de faire appel à de la main-d'œuvre complémentaire pour les enlèvements de volailles. Le choix de l'embauche a été plus longuement réfléchi. Depuis début 2008, les démarches de recherche de salarié ont abouti à la création annuelle d'un emploi en CDD de 3 mois pour les périodes de pointe via, la procédure TESA⁽¹⁾. Il faudra sans doute qu'ils acquièrent des compétences de management.

Aujourd'hui, je les accompagne dans un début de réflexion collective autour d'un projet de Cuma de dessilage. D'autre part, l'association de groupement d'employeurs a décidé de former deux jeunes en apprentissage. Franck et Patricia ont choisi d'être "maître-référent" dans cette opération collective».

L'avis de la conseillère d'entreprise

Madeleine JÉLU : «Je connais très bien Patricia et Franck et suite à un échange en groupe de progrès, j'ai senti que ça n'allait plus au niveau travail. Je leur ai proposé de faire un audit de l'organisation et des conditions de travail. Ils ont accepté très facilement et je pense que c'était le bon moment.

J'ai associé mon collègue spécialisé en système laitier. Plutôt que de proposer des solutions toutes faites, on a pris le temps d'écouter les agriculteurs et de les comprendre. Dans notre accompagnement, nous les avons aidé à identifier les causes du problème et ils ont fait leurs choix».



L'avis des exploitants

«Cette proposition est arrivée au bon moment. Avant, nous ne nous sentions pas concernés par l'audit travail. Ce n'était pas forcément facile de se libérer, mais on a fait le choix de laisser des choses de côté pour ces 3 après-midi de travail avec les 2 conseillers».

«On voit ce qui ne va pas chez les autres mais on le voit mal chez nous».

«Cette approche nous a aidés à y voir plus clair, nous avons clarifié notre stratégie d'entreprise. Si Madeleine ne nous l'avait pas proposée, nous aurions mis plus de temps à poser un diagnostic. Il aurait été dommage d'arriver à une situation de fracture pour prendre les bonnes décisions. C'est bénéfique de se projeter à 3 ans, cela permet d'aller dans le bon sens, de conforter sa stratégie».

● D'une prise de conscience individuelle à la mise en œuvre de démarches collectives

Au départ, isolés chez eux par un surcroît de travail, les exploitants ont d'abord recherché des adaptations individuelles. Aujourd'hui, ils ont pris conscience que d'autres avaient les mêmes difficultés qu'eux et ils sont devenus moteurs dans des démarches collectives : projet de la cuma de dessilage, formation d'un apprenti en vue de faciliter les remplacements pour les membres de l'association...



(1) Le Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) permet aux employeurs, en un seul formulaire, de répondre aux formalités liées à l'embauche et à l'emploi des salariés. La durée d'utilisation du TESA est limitée à 3 mois pour un salarié chez un même employeur.